


جامعة دهوك التقنية

معهد زاخو التقني

قسم ادارة اعمال

مرحلة الثانية

**تقرير عن:**

# الاستقطاب الموارد البشرية

**مقدم من قبل الطالبه:**

**خاتين ابراهيم حامد**

**بأشراف:**

**د. چيا عصمت دينو**

**م.ايناس امين**

2024-2025

## المحتويات

مقدمة : ........................................................................................................ 3
مفهوم الاستقطاب الموارد البشرية: ......................................................................... 4
اهمية الاستقطاب الموارد البشرية:.......................................................................... 5
اهداف الاستقطاب الموارد البشرية: ........................................................................ 5
شروط الاستقطاب الموارد البشرية : ....................................................................... 6
العوامل الموثرة في  الاستقطاب الموارد البشرية: ............................................................ 7
مصادر الاستقطاب الموارد البشرية : ....................................................................... 8
الخاتمة:.......................................................................................................... 10
المصادر:......................................................................................................... 11

# مقدمة :

بعد أن تنتهي الشركات والمؤسسات من عملية تخطيط الموارد البشرية بتحديد أنواع الوظائف المطلوبة، وعدد العاملين بكل منها، والشروط اللازم توفرها فيمن يشغلها ، تبدأ الخطوة التالية وهي الاستقطاب والبحث عن أنسب الأشخاص لهذه الوظائف، ومحاولة جذب واستقطاب الكفاءات البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها بالقدر الكافي والمهارات اللازمة لشغل الوظائف الخالية في المستويات الإدارية المختلفة. وللوصول إلى الموارد البشرية المطلوبة يتطلب البحث الدقيق في المصادر الممكن الحصول من خلالها على هذه الأيدي العاملة، فالمصادر وأهميتها تختلف من وقت لآخر ومن منظمة الأخرى باختلاف ظروف العرض والطلب في سوق العمل، كما أن اختيار المصدر المناسب يتوقف على عدة عوامل أساسية منها حجم المنشأة وظروفها وإمكانياتها، وأيضًا ظروف سوق العمل في المجتمع بصفة خاصة، والظروف الإقتصادية بصفة عامة. هو عملية جذب واختيار الأفراد المناسبين للعمل في المؤسسة بهدف تلبية احتياجاتها من القوى العاملة ذات الكفاءة. يُعتبر الاستقطاب خطوة أساسية في إدارة الموارد البشرية، حيث يسعى لتحقيق التوازن بين متطلبات المؤسسة ومؤهلات وقدرات الأفراد.

## مفهوم الاستقطاب الموارد البشرية:

-باستقطاب الموارد البشرية أنها عمليات البحث والدراسة والتحري عن موارد البشرية ذات الكفاءة والتأهيل لملء الوظائف الشاغرة في مختلف المستويات التنظيمية والعمل على جذبها وانتقاء الأفضل من بينها للعمل بالمنظمة.

-مفهوم الاستقطاب في الموارد البشرية يمثل أحد المفاهيم الرئيسية التي يجب على المديرين وأصحاب الأعمال فهمها وتطبيقها بشكل صحيح وفعال. حيث يعنى هذا المفهوم بجذب وإستقطاب أفضل المواهب في سوق العمل لتكون جزءًا من الفريق الذي يعمل على تحسين أداء المؤسسة. وسيلعب دور الاستقطاب دور مهم في جعل المؤسسات تتصدى لتحديات السوق النامية بكفاءة. فالخبرة والكفاءة يظلان هما اولى اولويات أية شركة، كذلك تستثير منافسته من طرف إدارات التوظيف على سبيل اسْتَغْرَاءِ أَفضَلِ المتقدمين، سنتناول في هذه المدونة تصورًا شاملاً لـ مفهوم الاستقطاب في الموارد البشرية، وأهمية تطبيق هذا المفهوم في المؤسسات وكيفية تحقيقه بنجاح.

-يعتبر الاستقطاب عملية أساسية في إدارة الموارد البشرية، وتعني البحث عن الأفراد المؤهلين وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة. ويتضمن تحديد المواصفات المطلوبة للوظائف واختيار الأساليب المناسبة للترويج للوظائف المتاحة، بما في ذلك الإعلان الموسع والاستفادة من مصادر استقطاب الموارد البشرية المختلفة. وتهدف عملية الاستقطاب إلى جذب الأفراد ذوي المهارات والخبرات المناسبة لتلبية احتياجات المنظمة والمساهمة في تحقيق الأهداف المحددة لها. ويمكن تحسين فعالية الاستقطاب من خلال تقييم النتائج وتطوير الإجراءات المستخدمة، بالإضافة إلى التعاون المستمر بين أقسام الموارد البشرية.

-ويمكن تعريف الاستقطاب أنه " عملية البحث عن والحصول على مرشحين محتملين للوظائف، وذلك للعدد المطلوب وبالنوعية المرغوبة وفي الوقت المناسب، حتى يمكن أن تختار من بينهم الأكثر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات وشروط شغلها.

## اهمية الاستقطاب الموارد البشرية:

إن عملية الاستقطاب تسبق الاختيار والتعيين وهنا تبرز أهميتها من حي أنه يسعى إلى استقطاب العمالة المناسبة وبالمواصفات المطلوبة والأعداد الكافية ولعل أهم هذه النقاط التي تبرز أهمية هذه العملية:

- الاستقطاب حلقة وصل بين تخطيط الموارد البشرية والاختيار، فهو يساعد كثيرا في اختيار الأفراد المؤهلين.
- يؤثر على إنتاجية المؤسسة حيث أنه كلما كان الأفراد المستقطبين ذو كفاءة وخبرة كان أدائهم جيد وبالتالي أداء جيد ومردودية عالية.
- تقليل نفقات وجهود الأنشطة المرتبطة بالموارد البشرية التي تلحق الاختيار والتعيين كالتدريب، وإلى جانب هذه الأهمية يمكن أن نضيف نقاط أخرى منها.
- توصيل رسالة المؤسسة للمترشحين واعتبارها المكان المناسب لهم للعمل وتطوير حياتهم.
- هو الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة.
- بمقدار كفاءة عملية الاستقطاب تتحدد فعالية المنظمة.

## اهداف الاستقطاب الموارد البشرية:

هناك مجموعة من الغايات التي يتم السعي لتحقيقها من وراء عملية الاستقطاب ولعل أهمها ما يلي:

- تحديد مجموعات العمل أو الأفراد الذين يمكن الاستعانة بهم لسد الشواغر.
- إبراز وتسويق دور المؤسسة الاستخدامي أمام الرأي العام، وتزويد سوق العمل بالوظائف والشواغر الواعدة التي يمكن توفيرها للمتواجدين في السوق.
- الكشف عن المميزات والخصائص التي تنفرد بها المؤسسة عن سواها.
- كسب ثقة المرشحين الساعين وراء الوظائف الشاغرة سواء تم توظيفهم أم لا وذلك بالكشف عن الجوانب التوظيفية الإيجابية أمامهم، والاستفادة من رأيهم مستقبلا.
- بالإضافة إلى هذه النقاط، هناك أهداف أخرى للاستقطاب هي:

- الإسهام في زيادة عملية الاختيار من خلال التركيز على استقطاب الأفراد المناسبين واختيارهم وتقليل عدد المتقدمين غير المؤهلين.
- زيادة فعالية المنظمة من خلال زيادة معدلات الاستقرار للعمالة وتكوين أفراد مؤهلين.

## شروط الاستقطاب الموارد البشرية :

تختلف شروط الاستقطاب والمواصفات الواجب توفرها في الافراد المستهدفين بهذه العملية تبعا للوظائف الشاغرة ونشاط المؤسسة وعموما تتلخص شروطه فيما يلي:

- مجموعة المؤهلات والمهارات والمعرفة والخبرة والسمات الشخصية المطلوبة في الشخص المناسب لشغل الوظيفة.
- وهناك طرق تستخدم في وصف هذه الأمور وأشهرها خطة النقاط السبعة "لإليك رودجر" ونظام التدرج الخماسي لمونرو" فرازر"، حيث يجب أن تكون هذه المهارات والمؤهلات والخبرة مطلوبة في الشخص.
- لابد أن تكون هناك موارد بشرية راغبة وقادرة على العمل وفق نظام محدد بالنوعية والكمية المحددة.
- يجب تحديد بعض السمات السلوكية أو الكفاءات المطلوبة توافرها في الشخص المتقدم لشغل الوظيفة، إذ يشترط أن يعمل بفعالية وعليه عندما تتحدد هذه الكفاءات لابد من وجود إطار عمل لتحديد هذه الكفاءات.

## العوامل الموثرة في الاستقطاب الموارد البشرية:

تتأثر عملية استقطاب الموارد البشرية بجملة من العوامل بعضها يتعلق بالمنظمة، والبعض الآخر بالبيئة والمحيط الخارجي ويمكن ذكر هذه العوامل في النقاط التالية:

أ - سمعة المؤسسة:

إن صورة المؤسسة تعبر عن سمعتها، وما تتميز به من مزايا جاذبة للموارد البشرية منها:

- عمليات الترقية والنقل الوظيفي.
- الضمان الاجتماعي للعمال والتأمينات المختلفة.
- الأجور والرواتب المحفزة على العمال وبذل مجهودات أكبر.
- الموقع الملائم والسليم للمنظمة.
- استمرارية العمل وعدم الفصل أو الطرد.

ب - الظروف الاقتصادية:

تلعب دورا فاعلا في عملية الاستقطاب، ففي المناطق التي يزيد فيها عرض القوى العاملة بسبب نسب البطالة المرتفعة فيها، تقل المنافسة بين المنظمات، عكس المناطق التي يقل عرض العمل بها حيث تعرض فيها المنظمات العديد من الصعوبات والعراقيل.

ج - الاتجاهات الاجتماعية السائدة:

إن طبيعة المجتمع واختلاف اتجاهات أفراده تلعب دورا أساسيا في استقطاب المنظمات للموارد البشرية التي تحتاجها فمثلا : إذا كان لمجتمع ما نظرة سيئة اتجاه وظيفة معينة أو مجموعة وظائف.

## مصادر الاستقطاب الموارد البشرية :

تختلف مصادر الاستقطاب باختلاف طبيعة نشاط المؤسسة والآليات المعتمدة من طرفها في ذلك، ويمكن حصر الاستقطاب في مصادر داخلية وأخرى خارجية ولكل منهما دوره الخاص وعناصر الفرعية وهي كالآتي:

أ - المصادر الداخلية:

وتنقسم بدورها إلى:

النقل الوظيفي:

ويتم بين الوظائف المختلفة للمنظمة من خلال تغيير الموقع الوظيفي لموظف ما من مكان لآخر، حيث يساعد على نقل الأفراد المناسبين بالمؤهلات الكافية لشغل الوظائف الشاغرة، ويستخدم غالبا في غياب المصادر الخارجية.

الترقية :

وتقوم على تحريك العاملين بالمؤسسة من مواقع إدارية دنيا إلى عليا، حيث تعتبر بمثابة مكافأة للموظفين لقاء ولائهم وأدائهم المتميز في مختلف الأنشطة والمهام المكلفين بها.

الأفراد السابقون:

يتم من خلال سد الشواغر من الوظائف، إلا أن المؤسسة التي سبق لها وأن خبرت أداء وإنتاج الافراد الراغبين بالعودة للعمل، تلجأ إلى استقطابهم لحاجاتها إلى خبراتهم ومهاراتهم في الأداء مما يساعدها كثير على تخفيف تكاليف توظيف أشخاص جدد.

ب-المصادر الخارجية:

تلجا اليها الموسسة الخارجية و تنقسم الي:

- الاعلان

يعتبر أكثر الوسائل استخداما لاستقطاب الأفراد، حيث يتم من خلال الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالمؤسسة عبر الجرائد والمجلات، إضافة إلى مواقع التواصل الاجتماعي وشبكة الانترنيت ويتم في الإعلان نشر معلومات عن المؤسسة ونوعية الوظائف ومواصفات الوظيفة وشروطها حتى يتعرف طالب الوظيفة قبل تقديم طلب الإلتحاق.

- مكاتب العمل

توجد مكاتب توظيف حكومية أو خاصة تتكفل بأخذ عروض العمل وطلباته وتدرسها ثم تقترحعلى المؤسسات اختيار ما يناسبها، وفيها يتم تسجيل طالبي العمل بكل مؤهلاتهم.

- المدارس و الجامعات

أصبحت الأعمال والوظائف في الوقت الحاضر أكثر تعقيدا، وأدت إلى زيادة الطلب على خريجي الجامعات والمدارس الفنية والتقنية، وأدى هذا إلى حرص المؤسسة على تكوين علاقات مستمرة مع المحيط الخارجي للحصول على طلبها.

- التاجر

يتم هذا في فترات النشاط، حيث يتم مقابلة الاحتياجات قصيرة الأجل من خلال تشغيل أفراد بالساعة أو اليوم، وشاع استخدامه في المكاتب الإدارية، حيث تحصل المؤسسة على فرد مدرب وفي نفس الوقت تجنب نتائج توظيفه بصفة دائمة خصوصا مع زيادة التكاليف والتأمينات والمعاش.

## الخاتمة:

يُعدّ استقطاب الموارد البشرية عملية استراتيجية مهمة لضمان جذب الكفاءات والمهارات المناسبة التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة. إن نجاحهذه العملية يعتمد على اتباع منهجية متكاملة تأخذ في الاعتبار التحديات والفرص المتاحة، مع التركيز على التوافق بين احتياجات المنظمة وتطلعات الأفراد. لا شك أن تطبيق تقنيات حديثة وأساليب مبتكرة في الاستقطاب يعزز من فعالية العملية، ويُحسّن من جودة القوى العاملة. لذلك، من الضروري أن تركز المؤسسات على التخطيط الدقيق، استخدام الأدوات التكنولوجية، وتطوير سياسات مرنة لضمان استقطاب المواهب واستدامتها ضمن بيئة عمل محفزة. يمثل الاستثمار في استقطاب الموارد البشرية استثمارًا طويل الأمد في نجاح المنظمة، حيث إن العامل البشري هو العنصر الأهم لتحقيق التميز والإبداع في سوق العمل التنافسي.

المصادر:


1. مَتفت دمحم بياف الغبليٍت، عبلقة استقطاب ادلوارد البشرية بتحقيق ادليزة التنافسية ، دراسة ميدانية على البنوىَ العاملة يف قطاع غزة, رسالة ماجستَت, ادارة اعماؿ, كلية اﻻقتصاد والعلو. اﻻدارية, جامعة اﻻزىر غزة, 2015.
2. مدين عبدالقادر عبلقي, إدارة ادلوارد البشرية, مؤسسة ادلدنية للنشر, ط,1 .1993.
3. علي السلمي، "إدارة ادلوارد البشرية اﻻسًتاتيجية"، دار غريب للنشر والطباعة، القاىرة، 2001.
4. مصطفى زلمود ابوبكر، ادلوارد البشرية مدخل رلقيق ادليزة التنافسية، الدار اجلامعية، اﻻسكندرية، 2008.
5. مؤيد سعيد السادل، ادارة ادلوارد البشرية، عادل الكتاب احلديث للنشر، ط،2 اﻻردف 2009.